

UNIONE DEI COMUNI TERRE D'ACQUE

COMUNI DI TORNACO E VESPOLATE

(Provincia di Novara)



RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNUALITA' 2023

Allegato "A" Deliberazione Giunta Unione n. 28 del 03.06.2024

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, di attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2021 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai

dipendenti dell'Ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del citato D. Lgs. n. 150/2009;

- l'Amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il sistema di misurazione dell'Ente;
- l'Organo di Valutazione controlli e rilevamenti la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi D.L. n. 174/2012, n. 179/2012 e per ultimo il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016.

La programmazione economico-finanziaria 2023/2025, che ha dato avvio al ciclo della Performance 2023, è articolato nei seguenti documenti:

- Il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2023-2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Unionale n. 2 del 19/04/2023, aggiornato con Deliberazione di Consiglio Unionale n. 2 del 12.05.2022
- il Bilancio di Previsione 2023/2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Unionale n. 15 del 31/03/2023 e ss.mm.ii.;
- il Piano degli Obiettivi e della Performance 2023-2025 – annualità 2023, approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 22 del 08/05/2023.
- il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025, approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 34 del 25/07/2023, modificato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 60 del 11/12/2023.

L'Unione Terre d'Acque, pur avvalendosi della facoltà, riconosciuta dalla normativa in vigore per gli Enti al di sotto dei 50 dipendenti, di adottare separatamente il Piano performance, ha definito i suoi obiettivi in maniera coerente con gli altri strumenti di programmazione e gli obiettivi anticorruzione e trasparenza definiti nell'ambito del PIAO.

Nell'anno 2023, l'Ente ha voluto dare avvio ad una modifica del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ritenuto che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

La bozza del SMVP, predisposta dal Segretario Unionale, è stata oggetto di confronto con il NIV dell'Unione Terre d'Acque, sulla stessa è stato acquisito il suo parere favorevole, agli atti (prot.

n. 751 del 21/03/2023) ed è stata oggetto di informativa alle OO.SS. (prot. N. 695 del 14.03.2023) ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019/2021. Infine il nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della Performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Unionale n. 9 del 21.03.2023.

In quest'ultima fase, successiva al 31 dicembre, si è completato il monitoraggio degli obiettivi valutando la performance organizzativa e individuale di cui viene dato conto con la presente relazione, sulla base dei criteri stabiliti dal nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della Performance e delle schede allegate allo stesso.

Attraverso questa relazione redatta dal Segretario Unionale, recepito dalla Giunta Unionale e trasmesso al Nucleo di Valutazione per la sua validazione (nominato con Decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque n. 2 del 19/04/2021) vengono rendicontati i risultati conseguiti e valutate le performance da cui discende il riconoscimento economico ai Responsabili, titolari di E.Q.

1. DATI GENERALI SUL CONTESTO ESTERNO

L'Unione dei Comuni Terre d'Acque, fondata nel 2014 ma ufficialmente operativa dal 01/09/2015, era composta dai Comuni di Borgolavezzaro, Tornaco e Vespolate. Questo assetto è stato operativo fino al 31/12/2020 poiché dal 01/01/2021 il Comune di Borgolavezzaro ha manifestato il recesso dall'Unione.

Attualmente l'Unione, comprendente i Comuni di Tornaco e Vespolate, ha una popolazione complessiva, al 31/12/2023, di 2910 abitanti, una superficie complessiva di 31,16 Km² ed una densità abitativa di 93,71 ab/Km².

Sul territorio dell'Unione sono attivi tre plessi scolastici (una scuola dell'infanzia, una scuola primaria e una scuola secondaria di primo grado), dipendenti dall'Istituto Comprensivo "Ramati-Malusardi" di Cerano.

L'attività di programmazione e di definizione degli obiettivi per l'anno 2023 è stata ancora una volta fortemente condizionata, dai vincoli sulla spesa, dai tagli ai trasferimenti e dal grado di incertezza, che da anni influenzano in modo pesante i margini di autonomia e di scelta dell'amministrazione locale.

La situazione di incertezza generale, documentata dalla proroga dei termini per l'approvazione del Bilancio, nonché dalle difficoltà emerse nella gestione dei servizi da parte dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha fatto slittare l'avvio del ciclo della performance

L'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha comunque approvato il Bilancio di Previsione 2023-2025 con Deliberazione del Consiglio Unionale 15 del 31/03/2023 nei termini di legge.

Pertanto, l'attività gestionale si è svolta, solo per il quadrimestre gennaio/maggio, in regime di gestione provvisoria con i limiti imposti dall'art 163 del D. Lgs. n. 267/2000 fuori da un quadro organico di interventi. Ma quello che più pesantemente condiziona l'attività ed i risultati è sostanziale e già più volte ribadita minimale dotazione organica, che rappresenta un limite invalicabile nello sviluppo quali-quantitativo dei servizi offerti: anche la fruizione del congedo ordinario e ancor più di permessi e congedi straordinari contrattualmente previsti mettono in crisi gli Uffici con conseguenti ripercussioni sul servizio all'utenza.

In un'ottica di ottimizzazione delle risorse umane presenti nell'organico unionale, oltre agli sforzi fatti per andare a coprire i posti vacanti, nel 2023 è stato avviato un processo di revisione della macrostruttura nel contesto del PIAO destinato a trovare applicazione nell'anno 2024, a cui ha fatto seguito la pesatura dei nuovi settori (D.G.U. n. 61 del 18.12.2023) sulla base dei criteri stabiliti dal nuovo Regolamento per l'individuazione, Pesatura e Graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione approvato con Delibera di G.U. n. 52 del 23/11/2023.

La conclusione del periodo di emergenza sanitaria nazionale ha segnato la ripresa regolare di tutte le attività di servizio e di erogazione dei servizi all'utenza, attraverso la riorganizzazione delle ordinarie modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e l'utilizzo solo eccezionale della modalità dello smart-working, introdotta con notevole sforzo e contestuale digitalizzazione delle attività, in periodo pandemico.

2. DATI GENERALI SULL'ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa, così come prevista dall'allora vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è articolata in Settori e Servizi.

Per l'anno 2023 la struttura organizzativa era articolata in n. 4 Settori, così suddivisi:

Settore	Servizi
Servizi Demografici e alla Persona	Servizi Demografici Servizio Elettorale Servizi alla Persona

Economico Finanziario – Tributi - Economato – I.C.T. – Segreteria Generale	Servizio Contabile e Finanziario; Servizio Tributi Gestione delle Entrate e recupero crediti Servizio Economato Servizio Protocollo Servizio di Segreteria Generale Servizio Amministrativo Generale
Tecnico - Ambiente – Commercio – Personale e Organizzazione	Servizio Edilizia Privata Servizio Urbanistica Servizio di sportello unico per le attività produttive Servizio Lavori Pubblici Servizio Espropri Servizio Manutentivo Servizio Ambientale Servizio Inventari Servizio Commercio Servizio Gestione giuridica ed economica del personale Servizio Organizzazione
Polizia locale e Protezione Civile	Servizio Vigilanza Servizio Protezione Civile

Le competenze nell'ambito della struttura burocratica sono definite dall' art. 97 del TUEL per quanto attiene al Segretario Unionale ed all' art. 107 del TUEL per Responsabili di Settore incaricati di E.Q. La titolarità della Responsabilità dei Settori è stata attribuita dalla Giunta Unionale al personale apicale dell'Area di riferimento ed in servizio nell'Ente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

L'anno 2023 è stato caratterizzato da importanti cambiamenti sotto il profilo della disciplina regolamentare e contrattuale del personale e dei Responsabili dei Settori.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, valevole per il triennio 2019-2021. Tale contratto, all'art. 16, sancisce che gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale (cosiddette E.Q.) e, all'art. 17, sancisce gli importi minimi e massimi relativi alla retribuzione di posizione del personale titolare di un incarico di E.Q.

In attuazione della nuova disciplina contrattuale, con la Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 10 del 31/03/2023 è stato approvato il reinquadramento automatico nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12, comma 1, e ai sensi della Tabella B del nuovo CCNL 2019/2021, e i nuovi profili professionali individuati con determina n. 21 del 28/03/2023, adottata dal Responsabile del Personale e Organizzazione.

In data 31.10.2023, è stato sottoscritto il CCDI 2023/2025 applicabile al personale dipendente dell'Unione Terre d'Acque, con il quale all'art. 15 comma 2 si stabilisce che "Per la disciplina relativa alla retribuzione di posizione e di risultato si rinvia al Regolamento in materia trasmesso in sede di contrattazione, che l'Ente si impegna ad adottare.

Con Delibera di G.U. n. 52 del 23/11/2023 è stato approvato il nuovo Regolamento per l'individuazione, Pesatura e Graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione e sulla base del regolamento e con successiva Delibera di G.U. n. 61 del 18.12.2023 è stata approvata la pesatura degli incarichi di E.Q. e la relativa quantificazione della retribuzione di posizione.

Si segnala che i Responsabili di E.Q. svolgono le proprie funzioni sia per l'Unione dei Comuni Terre d'Acque che per i Comuni ad essa aderenti.

Si precisa che tutto il personale che era in servizio nei due Comuni di Tornaco e Vespolate è transitato nei ruoli dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque a far data dal 01/09/2015.

I Comuni non hanno conservato personale residuo all'interno del proprio organico.

I Responsabili titolati Elevate Qualificazioni con il numero di personale assegnato al 31/12/2023, vengono qui di seguito indicati:

RESPONSABILE	SETTORE	PROVVEDIMENTO DI NOMINA	DIPENDENTI DEL SETTORE (compreso il Responsabile)
MARANGONI Paola Lorena	Servizi Demografici e alla Persona	D.G.U. n. n. 28 del 20/05/2022 – prorogato con D.G.U. n.17 del 13.04.2023 e, successivamente con D.G.U. n. 28 del 29.06.2023	3
MARANGONI Paola Lorena	Economico Finanziario – Tributi – Economato – I.C.T. – Segreteria Generale	D.G.U. n. 25 del 14/04/2021 prorogato con D.G.U. n.17 del 13.04.2023 e, successivamente con D.G.U. n. 28 del 29.06.2023	4
GATTI Valeria	Tecnico – Ambiente – Commercio – Personale e Organizzazione	D.G.U. n. 25 del 14/04/2021 prorogato con D.G.U. n.17 del 13.04.2023 e, successivamente con D.G.U. n. 28 del 29.06.2023	4

CAVALOTTO Pier Giovanni	Polizia Locale e Protezione Civile	D.G.U. n. 3 dell'08/01/2021 D.G.U. n. 25 del 14/04/2021 prorogato con D.G.U. n.17 del 13.04.2023 e, successivamente con D.G.U. n. 28 del 29.06.2023	2
-------------------------	------------------------------------	---	---

Il personale in servizio di ruolo, al 31/12/2023, risulta essere di n. 12 unità, suddiviso nelle seguenti aree profili professionali di inquadramento:

AREA	PROFILO	2023	
		tempo pieno ed indeterminato	art. 557
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Funzionario Amministrativo-Contabile	3	
	Funzionario Tecnico	1	
	Funzionario di Polizia Locale	1	
	Funzionario Amministrativo		1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	2	1
	Istruttore Tecnico	1	1
	Agente di Polizia	1	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Professionale	1	
	Collaboratore Servizi Amministrativi	1	
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Servizi Ausiliari	1	
tot.		12	4
		16	

Si rileva che la spesa del personale a consuntivo 2023, calcolata secondo i criteri di cui alla circolare n. 9/2006, è contenuta nel limite della spesa del 2008 (Comune di Tornaco) e della media 2011/2013 (Comune di Vespolate)

L'Unione Terre d'Acque nel 2023 non ha proceduto a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Si rileva che l'Unione Terre d'Acque ha attivato una Convezione con il Comune di San Pietro Mosezzo per la gestione delle funzioni del servizio finanziario e tributi, ai sensi dell'art. 23 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e art. 1 comma 124 della l. 145/2018, la Responsabile del Settore è stata autorizzata per il periodo intercorrente dal 01/11/2023 e fino al 15/01/2024, alla prestazione dell'attività lavorativa per un numero massimo di 12 ore settimanali presso il Comune di San Pietro Mosezzo.

L'Unione Terre d'Acque ha attivato, inoltre:

- un incarico extra time ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, per quattro ore settimanali, di una unità di Categoria C amministrativa dal Comune di Novara, destinata al Servizio Commercio (Federica Gritti);
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, per sei settimanali, di una unità di Categoria D1 amministrativa dal Comune di Magenta, destinata al Servizio Personale e Organizzazione (Bricco Aira);
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, per quattro ore settimanali, di una unità di Categoria C amministrativa dal Comune di Trecate, destinata al Servizio Lavori Pubblici (Laura Pessina);
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, per sei ore settimanali, di una unità di Categoria D amministrativa dal Comune di Magenta, destinata al Servizio Demografici e alla Persona, Segreteria e Affari Generali (Picone);
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, per sei ore settimanali, di una unità di Categoria C amministrativa dal Comune di Cameri, destinata al Servizio di Polizia Locale (Volpi)

La programmazione del fabbisogno di personale è stata improntata al rispetto del contenimento della spesa e dei limiti posti alle assunzioni, pur essendo il numero dei dipendenti in servizio sotto dimensionato rispetto alle dimensioni demografiche e ai servizi erogati.

3. DATI SUL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE

Ad ognuno dei Responsabili titolari di Elevata Qualificazione sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione attraverso il Piano degli Obiettivi e della Performance 2023-2025 - annualità 2023, approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 22 del 08/05/2023.

Al termine dell'esercizio finanziario, il Segretario ed i Responsabili hanno rendicontato l'attività dei propri servizi con riferimento agli obiettivi strategici e di mantenimento dell'attività strutturale, comunicando anche i dati necessari alla verifica degli indicatori di attività e di performance.

Il Nucleo di Valutazione, come si evince dal verbale n.2/202, ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente sulla scorta:

- degli obiettivi strategici generali dell'Unione;
- degli obietti di mantenimento di ogni singolo programma dell'Unione;
- degli indicatori di performance dell'Ente;
- delle relazioni finali rese dal Segretario e dai Responsabili di Posizione Organizzativa;
- dei risultati contabili forniti dalla struttura al NdV, in particolare gli uffici preposti alla gestione del personale e del bilancio;

Per l'anno 2023, al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste. Il Nucleo ha infatti valutato come segue la percentuale di conseguimento dei rispettivi obiettivi da parte dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione:

GATTI Valeria 93,20%;

MARANGONI Paola 82,60%
 Lorena

CAVALOTTO Pier 96,00%;

Giovanni
 Segretario Generale 96,4%.

Infine ha provveduto a visionare le valutazioni del personale non titolare di E.Q. ed assegnato ai Settori, espresse dai Responsabili di Servizio, i cui dati aggregati sono riassunti come segue:

Settori	Valutazione media	Valutazione max	Valutazione min.	Differenziale min-max
Servizi Demografici e alla Persona	89,7/100	90,40/100	89/100	1,4/ 100
Economico Finanziario – Tributi – Economato – I.C.T. – Segreteria Generale	96,16/100	98,20/100	93/100	5,20/100
Tecnico – Ambiente – Commercio – Personale e Organizzazione	66,7/100	98/100	43/100	55/100
Polizia Locale e Protezione Civile	91/100	91/100	91/100	-
Totale Ente	85,89/100			

Si rileva, nel complesso generale dell'Ente, come il risultato di performance è lievemente diminuito rispetto all'anno precedente, ottenendo nella media un ottimo andamento nonostante tutte le difficoltà evidenziate in premessa.

Si rileva, in particolare, l'abbassamento delle valutazioni di personale inquadrato nel settore Tecnico - Ambiente - Commercio - Personale e Organizzazione, con specifico riguardo all'aspetto relativo ai comportamenti organizzativi.

4. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

La prevenzione dei fenomeni corruttivi e l'implementazione della trasparenza dell'attività amministrativa costituiscono obiettivi strategici nell'ambito delle politiche generali dell'Unione Terre d'Acque, la quale impronta la propria attività a valori di correttezza e buona amministrazione.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa, l'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha provveduto a:

- ad approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 54 del 13/12/2022 e, nel suo ambito, la sezione Anticorruzione e Trasparenza;
- riorganizzare la struttura del proprio sito secondo quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013, inserendo i dati secondo criteri di omogeneità, immediata individuazione e facilità di consultazione, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC.
- a nominare con Delibera di G.U. n. 52 del 09.12.2022 il Segretario Unionale Dott.ssa Giuliana Balbo come Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT).

Nell'ottica di perseguire obiettivi di semplificazione, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, l'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha inteso dotarsi di un Codice di comportamento dei dipendenti, applicabile anche nell'ambito dei Comuni aderenti all'Unione, in coerenza con la struttura organizzativa dell'Unione - nella quale da tempo è confluito tutto il personale dei Comuni aderenti - e con la strategia unitaria di prevenzione della corruzione, perseguita attraverso la nomina di un unico RPCT nella personale del Segretario Unionale e l'approvazione di un unico PTPCT nell'ambito del PIAO (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Al fine di valorizzare una costruzione progressiva del codice aperta alla più ampia partecipazione, il processo di formazione del Codice di comportamento si è articolato in due distinte fasi.

In una prima fase, il Segretario Unionale, in qualità di RPCT, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione ha elaborato un'ipotesi di Codice di comportamento, sottoposto ai dipendenti dell'Unione, ai fini di un apporto collaborativo.

All'esito di questa fase preliminare, il documento è stato sottoposto dal RPCT all'organo di indirizzo politico, per una prima deliberazione di adozione (Giunta Unionale n. 56 del 22/12/2022), dando avvio alla fase partecipativa, la c.d. "procedura aperta". Il Codice di Comportamento è stato, poi, definitivamente approvato con deliberazione della G.U. n. 3 del 26.01.2023

Nell'ambito della propria attività di monitoraggio e controllo, il Segretario Unionale, in qualità di RPCT ha proceduto alla predisposizione entro il 15 gennaio 2023 della relazione annuale ai sensi dell'art. 1 c.14 della legge 190/2012 e alla sua pubblicazione nel sito istituzionale alla sezione "Amministrazione Trasparente" - "Altri Contenuti" - "Prevenzione della Corruzione".

La trasparenza dell'attività amministrativa è individuata quale strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione ed è elevata dal comma 15, dell'articolo 1, della Legge n. 190/2012 a "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione".

Nella home page del sito istituzionale dell'Ente è presente l'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente": la pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale è in linea con le disposizioni normative, come risulta dalle rilevazioni effettuate in sede di controllo e monitoraggio degli obblighi di pubblicazione effettuati nel corso del 2023.

In particolare, il Nucleo di Valutazione dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC 203/2023, la verifica di monitoraggio sulla completezza di contenuto di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda verifiche al 30 novembre 2023, come da attestazione del 04/12/2023 rilasciata mediante applicativo web e pubblicata sul sito in "Amministrazione trasparente" - "Controlli e rilievi sull'amministrazione" - "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

5. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In data 31.10.2023, sono stati sottoscritti il CCDI 2023/2025 applicabile al personale dipendente dell'Unione Terre d'Acque, vigente per il triennio 2023-2025, con il quale sono state determinate le previsioni di natura giuridico, e l'allegato accordo contenente previsioni di natura economica per l'anno 2023, e che abrogano implicitamente le disposizioni del precedente CCDI 2019-2021 e tutti precedenti e successivi accordi decentrati integrativi.

Il processo relativo alla contrattazione decentrata integrativa nell'anno 2023 ha seguito il seguente iter:

- Delibera della G.U. n. 50 del 01.12.2023 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica,
- ai sensi del C.C.N.L. 16/11/2022 relativo al personale del comparto funzioni locali.
- Delibera della G.U. n. 30 del 13.07.2023 contenente gli indirizzi per la costituzione parte variabile
- e le direttive per la contrattazione decentrata integrativa
- Determina n. 36 del 30.06.2023 di costituzione del Fondo 2023;
- Determina n. 50 del 04.10.2023 di rettifica della costituzione del Fondo 2023;
- Ipotesi di accordo: 5 ottobre 2023
- Delibera G.U. n. 48 del 24.10.2023 di autorizzazione alla stipula del CCDI definitivo 2023/2025 e relativo accordo economico 2023
- Stipula CCDI definitivo e accordo economico il 31.10.2023-

L'ammontare complessivo delle risorse per l'anno 2023 è pari ad € 59.632,04 di cui € 21.200,00 destinate a finanziare le progressioni economiche orizzontali storiche, € 6.100,00 l'indennità di comparto e € 25.668,79 con destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo e per la remunerazione della produttività individuale.

I dati relativi alla contrattazione decentrata, in ossequio agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente - Personale - Contratti integrativi".

4. CRITICITA' E OBIETTIVI NON RAGGIUNTI

Occorre assicurare un regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, e monitorare i tempi procedurali, così da

supplire alle carenze strutturali proprie di un piccolo Ente oltre alla carenza di personale amministrativo addetto agli uffici.

Occorre, inoltre, accelerare i tempi relativi al ciclo della performance per consentire un adeguato monitoraggio del livello di conseguimento degli obiettivi nel corso dell'anno, anche al fine di apportare adeguamenti e correttivi.

Occorre monitorare i comportamenti organizzativi del personale inquadrato nel settore Tecnico - Ambiente – Commercio – Personale e Organizzazione.

5. ANDAMENTO DELLE PERFORMANCE COMPORTAMENTALI

Anche per l'anno 2023, gli obiettivi assegnati, sia pur con le criticità sopra evidenziate, sono stati mediamente conseguiti, rispondendo ai risultati attesi definiti secondo indicatori di tipo temporale, per lo più fissato dalle disposizioni normative: in un Ente di così ridotte dimensioni, le performance sono per lo più scandite da adempimenti normativi le quali risultano tutte rispettate, non essendo stati rilevati né ritardi e né reclami evidenti.

E ciò grazie all'esistenza di figure professionali interne che si sono impegnate per il funzionamento dell'organizzazione e la realizzazione degli obiettivi, anche con un impegno temporale che supera l'ordinario orario di lavoro. Tuttavia l'organizzazione manifesta delle criticità sempre più forti riconducibili soprattutto alla carente dotazione organica di personale, solo in parte superata con le assunzioni effettuate nell'anno 2022.

Occorre monitorare i comportamenti organizzativi del personale inquadrato nel settore Tecnico - Ambiente – Commercio – Personale e Organizzazione e individuare strategie di miglioramento nell'anno 2024.

Il difficile contesto in cui si trovano ad operare gli Enti Locali e le criticità interne rilevate richiedono un incisivo percorso formativo e un'attenta politica assunzionale con particolare attenzione all'informatizzazione dei processi e alla formazione del personale neoassunto.

6. CONTROLLI INTERNI

Rilevata la mancanza di un Regolamento in materia di controlli interni, su iniziativa del Segretario Unionale è stato predisposto un nuovo regolamento sui controlli interni dell'Unione Terre d'Acque, approvato con delibera di G.U. n. 1 del 30.01.2023 e sono stati predisposti e approvati, in maniera conforme, i due regolamenti sui controlli interni dei Comuni aderenti, con contestuale abrogazione di quelli attualmente in vigore.

Con atto organizzativo del Segretario Unionale n. 1 del 21/07/2023 sono stati individuati i criteri per il controllo di regolarità amministrativa e approvata la check list di controllo trasmessa a tutti i responsabili di Servizio e valida anche per i Comuni aderenti all'Unione.

Gli atti adottati nel 2023 sia in Unione che nei singoli Comuni sono stati sottoposti a due controlli di regolarità (controlli semestrali), sulla base dei criteri generali previsti dal citato Regolamento e di quelli specifici stabiliti con il citato atto organizzativo.

7. CONCLUSIONI

Si precisa che nell'Ente non sono state segnalate discriminazioni di natura sessista ed il personale di entrambi i generi opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali.

Nella prospettiva di adeguarsi agli obblighi di legge e favorire un più ampio coinvolgimento dei dipendenti su questi temi, l'Ente ha istituito il CUG ("Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), con Deliberazione della G.U. n. 29 del 03.05.2023, la quale si prefigge di:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di genere, impegnandosi a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua;
- b) accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione, anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano il contrasto alle discriminazioni;

Nonostante l'indiscutibile sollecitazione lavorativa cui sono sottoposti i singoli dipendenti, che va sovente oltre lo stretto necessario, data la struttura dell'Ente di limitate dimensioni demografiche e con un totale di n. 12 dipendenti effettivi in organico, i quali hanno garantito il funzionamento di tre Enti (Unione e i due Comuni ad essa aderenti) la performance effettivamente richiesta non si limita al corretto utilizzo delle risorse assegnate, che risente di una situazione economica e gestionale assolutamente insufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività già svolte.

Tanto sottolineato, si conclude con la considerazione che i Responsabili di Servizio hanno conseguito in modo sostanziale gli obiettivi assegnati e si sono adoperati per rispondere nel modo più pieno possibile alle necessità lavorative presentatesi in corso d'anno.

In base a quanto sopra descritto si individua in generale nella qualità del personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata, il principale punto di forza nel raggiungimento degli obiettivi di performance.

Si segnala, tuttavia, criticità relative al personale inquadrato nel Settore Lavori pubblici, edilizia privata,

I principali punti di debolezza, invece, nonostante l'incremento di alcune unità lavorative, risiedono principalmente nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro assegnati a ciascuno oltre che nella sempre maggiore scarsità di risorse economiche disponibili per la concreta incentivazione del personale stesso.

Si segnala che nei primi mesi del 2024 è stata avviata una ristrutturazione della macrostruttura, in considerazione anche di cessazioni per mobilità e nuovi ingressi per mobilità

Si rileva in ogni caso l'esigenza di continuare a perseguire l'obiettivo di un maggiore supporto formativo alle nuove unità in servizio a partire dal 2022 e alle unità subentranti per effetto delle mobilità in entrata, per garantire una migliore operatività della struttura, una migliore integrazione e un più efficiente livello dei servizi ai quali sono assegnati.

In conclusione, evidenziato che gli obiettivi dei Responsabili titolari di Elevata Qualificazione coincidono con gli obiettivi dei servizi ad essi affidati, viste le valutazioni espresse per i suddetti Responsabili dal Nucleo di Valutazione e per il personale dipendente. dai rispettivi Responsabili, si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, nella generalità del personale, di livello medio/alto.

IL SEGRETARIO UNIONALE
Dott.ssa Giuliana Balbo